

世田谷区職員定数条例の改正について

1 主旨

区では、この間、技能系職員の業務などを中心に執行体制の見直しに取り組む一方、新たな行政課題や増大する業務量に伴う人的需要に対し、常勤職員の配置は必要最小限にとどめつつ会計年度任用職員を増員することで対応してきた。

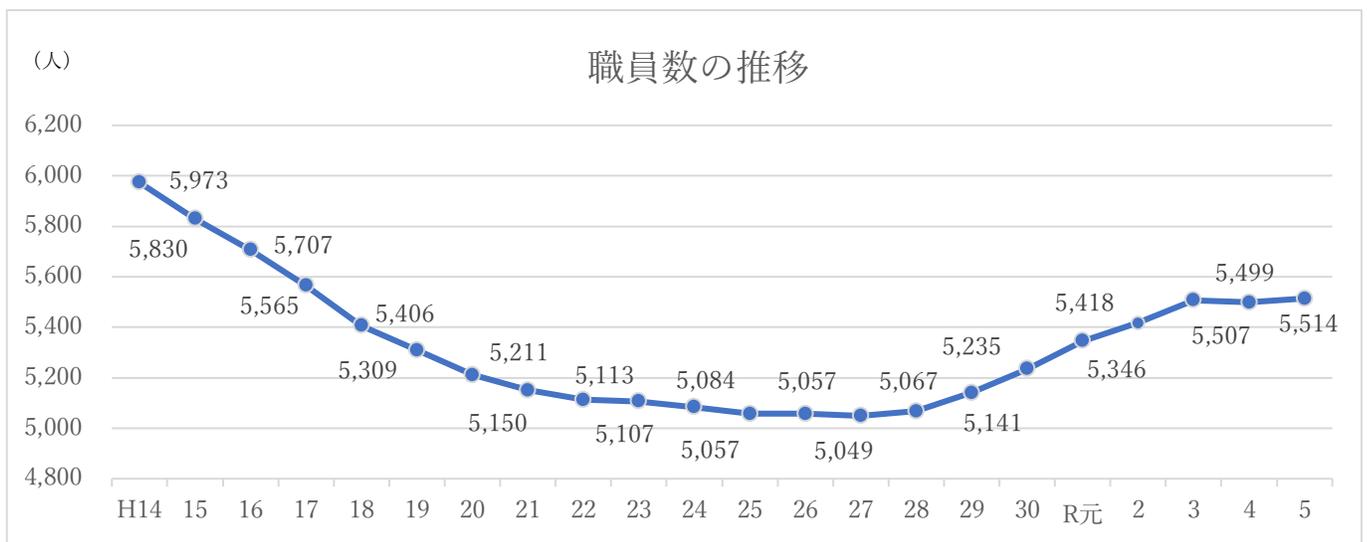
一方、若年労働者の減少やDXなどを活用した業務手法の変化、社会全体における労働者の働き方改革など区職員をめぐる社会情勢は大きく変化してきていることから、次期基本計画の策定を機に、今後の区における職員数管理の考え方を改めて整理するとともに、職員数管理の状況をより明確にするため職員定数条例を改正する。

2 区における職員数の現状

(1) 常勤職員の推移

常勤職員については、行政経営改革計画などに基づき、技能系職員の業務の見直しを中心に、平成27年度までその人数を減少させてきた。

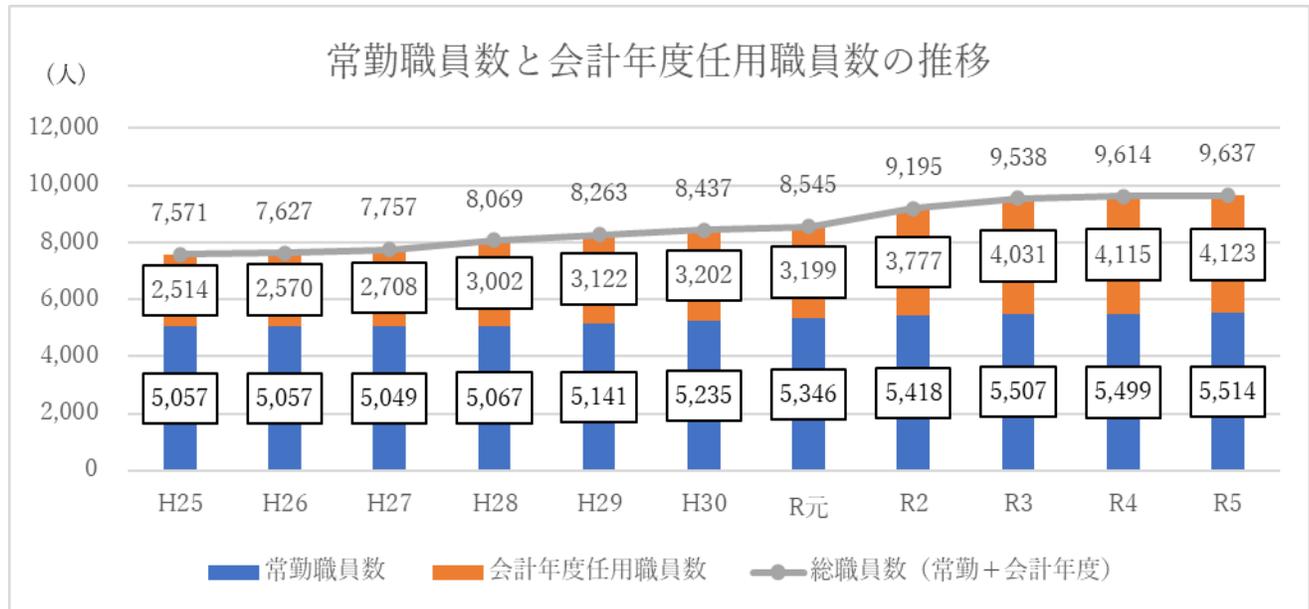
その後、技能系職員の業務の見直しによる人員削減効果は頭打ちとなり、平成28年度以降は、人口の増加や区民サービスの拡充などに対応する形で常勤職員は増加に転じている。区では、常勤職員の人数の増加を最小限とするため、会計年度任用職員の配置を増やすなどの対応を講じたが、児童相談所の移管、待機児童対策など保育施策の充実、新BOP利用者の増加、育児休業を取得する職員の増加などに対応するため、常勤職員は465人増加している（平成27年度比）。



(2) 会計年度任用職員の推移

会計年度任用職員については、増加する人的需要に対し、常勤職員の増員を最小限にとどめるため、平成25年度からの10年間で約1,600人増員している。

結果として、世田谷区は、23区の中でも総職員数（常勤職員＋会計年度任用職員）に対する会計年度任用職員の人数比率が高く、会計年度任用職員への依存度が高い状況となっている。



※総職員数に占める会計年度任用職員の割合は令和5年度で42.8%となっている。

※会計年度任用職員数に区政嘱託員及び短期の臨時的任用職員は含まない。

※常勤、会計年度任用職員いずれも4月1日現在の職員数。

【主な増員要素】（令和5年4月1日現在。平成25年度比）

児童相談所等の開設	児童相談所・一時保護所	常 勤：124人増 会計年度：56人増
	保健福祉センター 子ども家庭支援課	常 勤：28人増 会計年度：58人増
保育施設の運営・ 整備等に伴う人員増	保育課、 保育認定・調整課	常 勤：69人増 会計年度：41人増
新BOPの運営等に伴う人員増	児童課（児童指導職・ 新BOP指導員）	常 勤：102人増 会計年度：238人増
育児休業取得職員の増加 （平成25年度と令和4年度の比較）	—	常 勤：162人増

3 世田谷区職員定数条例の改正

(1) 職員定数条例の趣旨

地方自治法第172条は、臨時又は非常勤の職を除く自治体の職員の定数の上限値について、条例で定めるべき旨を規定している。

(2) 現行条例の課題（定義の違いによる数値のわかりにくさ）

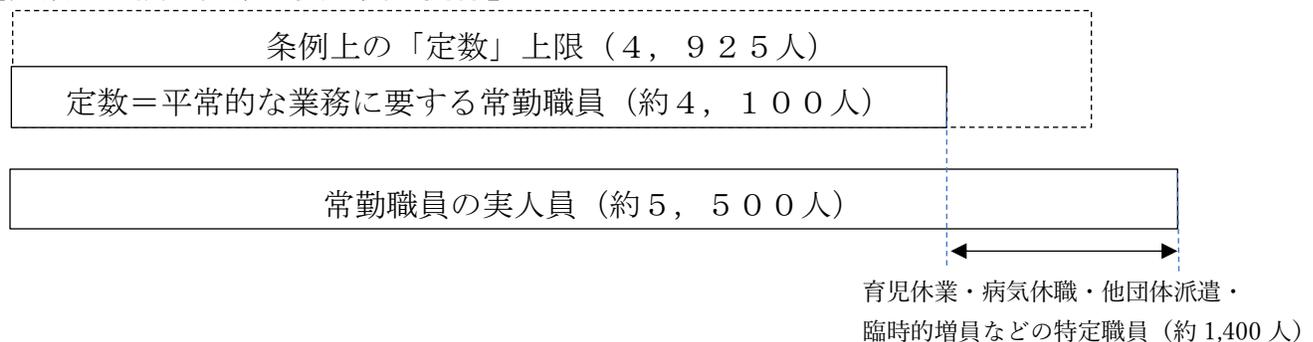
世田谷区においても、職員定数条例により常勤職員の定数の上限を4,925人と定めている。条例に規定する「定数」は「平常的な業務に要する常勤職員の数」を内容としており、育児休業中の職員や臨時的・暫定的な配置として位置付けられている職員等は「定数」には含まれていない。令和5年度の「定数」は約4,100人となっており、条例で定める上限値を約800人下回る状態となっている。

一方、現在の区の常勤職員の実人数は約5,500人となっており、定数と約1,400人の差異を生じている。この差異は、上記のとおり育児休業中の職員や臨時的・暫定的な配置として位置付けられている職員等を含まないことによるものだが、非常にわかりにくいものとなっている。

【定数の概念に含まれていない職員の内訳（総計1,395人）】

育児休業（282人）、病気休職（113人）、配偶者同行休業（3人）、他団体派遣職員等（22人）、育児休業取得者等の代替人員（116人）、行政計画立案対応など臨時的増員（606人）、保育施策・新BOPなど業務量に変動要素があり暫定的に定数外としている職員（253人）

【定数の上限・定数・実人員の関係】



※ 職員の実人員については、世田谷区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき他の人事関係情報とともに毎年12月に区のおしらせや区ホームページで公表している。

(3) 世田谷区職員定数条例の改正の方向性

① わかりやすさへの改善

条例における「定数」の定義などを見直し、常勤職員の実人員の上限を定める形に変更し、区民にわかりやすく改善する（他団体派遣職員などを除外する規定は残す）。

② 今後の職員数推移を見込んだ上限人数の設定

次期基本計画（令和6年度～令和13年度）の期間中における常勤職員の人的需要として現在の実人員（約5,500人）から最大で500人増える可能性を想定し、6,000人を常勤職員の実人員の上限値として条例に定める。

【500人の増員想定の内訳】

多様な人的需要への柔軟な職員配置	増加する行政需要、突発的な行政需要への対応 例) 子ども政策の考え方(グランドビジョン)に基づく施策の拡充、大規模災害への備え、国などからの突発的業務への対応、外部人材の活用	200人
	(仮称) 新たな行政経営への移行実現プランの取組み等を推進するための人的投資	30人
	常勤職員の不足により会計年度任用職員等の非常勤職員を配置している所属への常勤職員の配置	150人
職員の新たな働き方への対応	長時間労働のある職場を中心とした超過勤務の縮減、育児休業取得者の増加に対応する代替人員の配置等の対応（次ページ資料参照）	120人

③ 業務の見直し成果・見込みなどを踏まえた条例への定期的な反映

今後は、基本計画期間の切替時期を目安に定期的に条例に定める職員数上限値を見直すこととし、(仮称) 新たな行政経営への移行実現プランやDXの推進などによる業務の見直しの成果や見込み、その時点での新たな行政需要の見込みなどを反映していく。

④ 会計年度任用職員の人数管理

地方自治法においては、職員のうち常勤職員のみについて条例で定数の上限値を定めるべき旨が定められていることから、今回の改正では会計年度任用職員の定数の上限値等については条例で定める対象とはしない。ただし、会計年度任用職員についても適切な人員管理が求められることから、規則や要綱などで人員等の上限値を定めることとする。

(参考) 職員の超過勤務の状況

① 常勤職員 1 人 1 月あたりの超過勤務時間

常勤職員 1 人 1 月あたりの超過勤務時間は 9.5 時間（令和 3・4 年度）であり、23 区平均の 10.7 時間（令和 3 年度）を下回っている。しかしながら、特定の職場や特定の職員に業務が集中する事例が少なからず見られる。

【職員一人一月あたりの平均超過勤務時間数】

単位：時間

	H29	30	R 元	2	3	4
世田谷区	8.4	8.9	10.3	8.3	9.5	9.5
特別区平均	9.4	9.4	10.6	9.9	10.7	—

※ 会計年度任用職員については、原則として超過勤務は命じないこととしている。

② 超過勤務の多い常勤職員の状況（令和 4 年度実績）

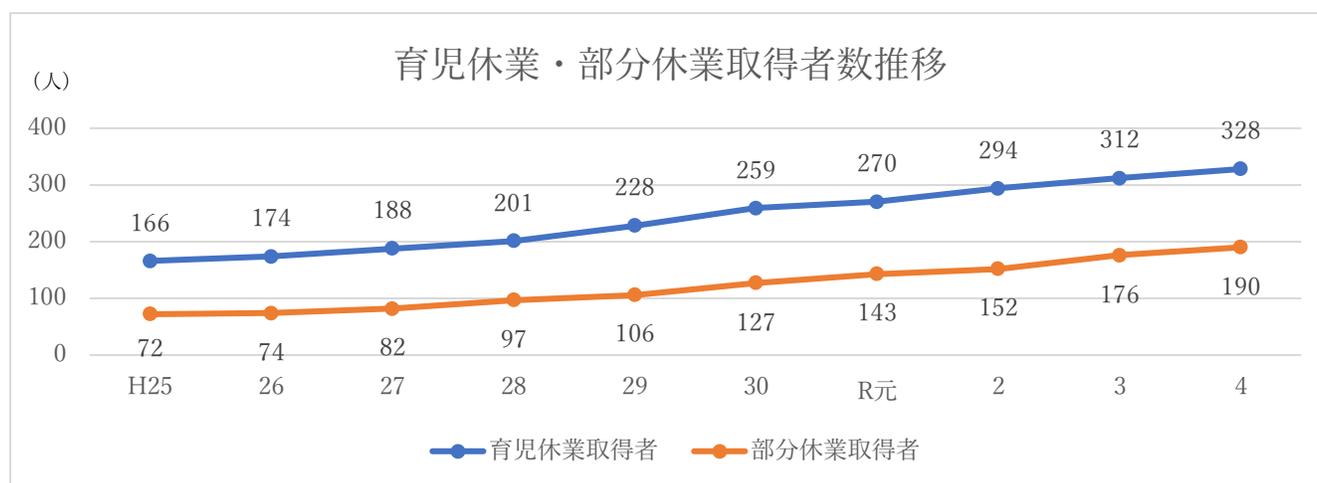
単位：人（延べ）

長時間労働（月 45 時間以上等）の内部基準に該当した職員	487 人
過重労働（月 100 時間以上等）の内部基準に該当した職員	14 人

(参考) 育児休業・部分休業を取得する職員の状況

平成 25 年度以降、育児休業及び部分休業（育児休業取得後の短時間勤務等）を取得する職員数は一貫して増加しており、特に男性職員の育児休業取得率は約 65% と区の目標値の 30% や民間企業の実績（令和 3 年度実績 13.97%）を大きく上回っている。

令和 5 年 6 月に閣議決定された国の「こども未来戦略方針」では、地方公務員の男性職員の育児休業取得率の政府目標（令和 7 年に 1 週間以上 85%、令和 12 年に 2 週間以上 85%）が引き上げられていることもあり、今後、特に男性職員の育児休業取得割合の更なる増加、長期の取得人数の増加が予想される（女性職員の育児休業取得率は 100%）。



4 今後のスケジュール

- 令和 5 年 9 月 企画総務常任委員会（職員定数条例の改正について）
- 令和 6 年 2 月 企画総務常任委員会（条例改正案）
- 2 月 区議会第 1 回定例会（条例改正案）
- 4 月 改正条例の施行